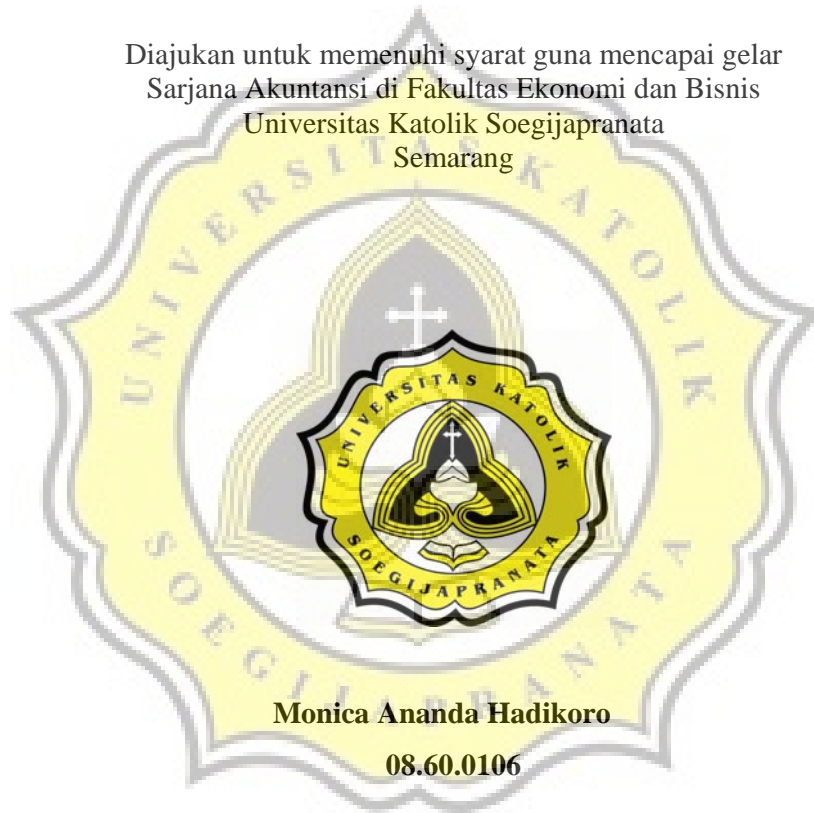


SKRIPSI

**PERAN DARI KEADILAN DAN KEPERCAYAAN ORGANISASI DALAM
SISTEM PENGENDALIAN *GAIN SHARING***

Diajukan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar
Sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang



Monica Ananda Hadikoro

08.60.0106

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGLJAPRANATA
SEMARANG
2012**

Skripsi dengan judul:

**Peran dari Keadilan dan Kepercayaan Organisasi dalam Sistem
Pengendalian *Gain Sharing***

Oleh:

Monica Ananda Hadikoro
08.60.0106

Disetujui dan diterima baik oleh pembimbing:

Semarang, 3 Juli 2012

Pembimbing.

Stephana Dyah Ayu, SE., M.Si., Akt.

**Telah diterima dan disahkan oleh panitia penguji pada:
Rabu, 18 Juli 2012 skripsi dengan judul:**

**PERAN DARI KEADILAN DAN KEPERCAYAAN ORGANISASI DALAM
SISTEM PENGENDALIAN *GAIN SHARING***

**Oleh:
Monica Ananda Hadikoro
08.60.00106**

Tim Penguji,

St. Vena Purnamasari, SE.,M.Si.,Akt. Ranto P. Sihombing,SE.,M.Si. Stephana Dyah Ayu R., SE.,M.Si.,Akt.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Unika Soegijapranata

Prof. Dr. Andreas Lako

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PERAN DARI KEADILAN DAN KEPERCAYAAN ORGANISASI DALAM SISTEM PENGENDALIAN *GAIN SHARING*

benar-benar merupakan karya saya. Saya tidak mengambil sebagian atau seluruh karya orang lain yang seolah-olah saya akui sebagai karya saya. Apabila saya melakukan hal tersebut, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Katolik Soegijapranata.

Semarang, 18 Juli 2012

Yang menyatakan,

Monica Ananda Hadikoro

Saksi-saksi

St. Vena Purnamasari, SE.,M.Si.,Akt. Ranto P. Sihombing,SE.,M.Si. Stephana Dyah Ayu R., SE.,M.Si.,Akt.

Halaman Persembahan dan Motto

“Saya hanya mengerjakan sesuatu yang sederhana dan biasa, bagai setetes air di lautan. Namun, tanpa setetes air itu lautan tak akan penuh”

“Saya memiliki cinta yang mendalam akan Bunda Maria. Dia adalah bunda yang senantiasa bersedia menolong, dan dia akan mengajarku untuk mengenali Yesus yang hadir tersembunyi dalam diriku yang menderita.”

Bagi saya, setiap orang adalah pribadi berharga, seakan tak ada yang lain di dunia ini.

Rahasia hidupku sangatlah sederhana: DOA!

Kedamaian berawal dari senyum.



Kupersembahkan skripsi ini untuk :

† Tuhan Yesus Kristus

** Mami, Papi dan Twai Kim yang tercinta*

♥ My love Andy Widiyanto

** Teman-teman yang kusayangi*

**Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat dan rahmat serta karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PERAN DARI KEADILAN DAN KEPERCAYAAN ORGANISASI DALAM SISTEM PENGENDALIAN GAIN SHARING”**.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Akuntansi, Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Maka dari itu, pada kesempatan kali ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih antara lain kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Andreas Lako selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata.
2. Ibu Yusni Warastuti, SE., Msi. selaku Ketua Jurusan Akuntansi.
3. Stephana Dyah Ayu, SE., M.Si., Akt. selaku Dosen Pembimbing yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi dan membimbing penulis.
4. Ibu St. Vena Purnamasari, SE.,M.Si.,Akt. dan Bpk. Ranto P. Sihombing,SE.,M.Si selaku Dosen Penguji yang telah memberi masukan kepada penulis.
5. Papi, Mami, dan Twai Kim yang selalu mendukung saya setiap waktu dan yang selalu mendoakan saya.

6. Teman seperjuangan penulis, Amelia Ikeyanti, dan Patricia Elvira yang telah banyak memberi bantuan dan semangat dari awal sampai akhir pembuatan skripsi.
7. Andy Widiyanto yang selalu memberikan dukungan dan doa dalam pembuatan skripsi ini hingga selesai.
8. Kak asa, Mba Tami, Nina dan Keluarga besar serta temen-temen kos Yusti Ayu yang telah memberikan doa, bantuan, dan dorongan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
9. Teman-teman Akuntansi 2008 atas persahabatan yang terjalin selama penulis menyelesaikan studi.
10. Pak Budi, Pak Harnoko, dan Pak Sayuti yang senantiasa memberikan arahan dan sambutan baik selama saya melakukan penelitian di Perusahaan Pikilta, Perusahaan Gopek dan Perusahaan Jam.
11. Drs. H. Hudi Prawoto, MM., Akt. selaku Dosen dan Pak Tomo di Bagian Biro Skripsi yang selalu memberikan nasehat, arahan dan dukungan pada saya.

Pada akhir kata, peneliti ingin mohon maaf apabila ada sesuatu yang kurang berkenan di hati dan kesalahan yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

Semarang, 20 Juli 2012

Penulis,

Monica Ananda Hadikoro

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAKSI	xiv
Bab I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	4
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	5
1.4 Sistematika Penulisan.....	5
Bab II LANDASAN TEORI	
2.1 <i>Gain Sharing</i>	7
2.2 Keadilan Organisasi.....	12

2.3	Kepercayaan pada Manajer	13
2.4	<i>Turnover Intentions or Intention to Leave</i>	14
2.5	Sistem Pengendalian.....	17
2.6	Teori Atribusi	18
2.7	Pengembangan Hipotesis.....	21
2.7.1	Keadilan Organisasi dan Kepercayaan pada Manajer dalam rencana <i>Gain Sharing</i>	21
2.7.2	Konsekuensi dari Kepercayaan Karyawan	23
2.8	Kerangka Pikir.....	24
2.9	Definisi dan Pengukuran Variabel.....	26
2.9.1	Keadilan distributif.....	26
2.9.2	Keadilan prosedural.....	27
2.9.3	Kepercayaan pada manajer	28
2.9.4	Niat untuk keluar	28
Bab III METODE PENELITIAN		
3.1	Populasi dan Sampel.....	30
3.2	Metode Pengumpulan Data	31
3.2.1	Jenis dan Sumber Data	31
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	31
3.2.3	Alat Pengumpulan Data.....	32
3.3	Pengujian Alat Pengumpulan Data.....	32
3.3.1	Uji Validitas.....	32
3.3.2	Uji Reliabilitas	33

3.4	Desain Analisis Data atau Uji Hipotesis	33
Bab IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Responden.....	35
4.2	Statistik Deskriptif.....	40
4.3	Pengujian Validitas.....	42
4.4	Pengujian Reliabilitas.....	43
4.5	Hasil Uji Hipotesis	43
4.6	Pembahasan	45
Bab V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan.....	51
5.2	Keterbatasan	51
5.3	Saran.....	52
5.3.1	Bagi Perusahaan	52
5.3.2	Bagi Penelitian Berikutnya.....	52
DAFTAR PUSTAKA		54
KUESIONER		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Sampel Penelitian	31
Tabel 4.1. Gambaran Umum Responden.....	35
Tabel 4.2. Compare Means Jenis Kelamin dan Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Kepercayaan karyawan pada Manajer, Niat untuk Keluar.....	36
Tabel 4.3. Compare Means Usia dan Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Kepercayaan karyawan pada Manajer, Niat untuk Keluar	37
Tabel 4.4. Compare Means Masa Kerja dan Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Kepercayaan karyawan pada Manajer, Niat untuk Keluar.....	37
Tabel 4.5. Compare Means Pendidikan dan Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Kepercayaan karyawan pada Manajer, Niat untuk Keluar.....	38
Tabel 4.6. Frekuensi Jenis <i>Gainsharing</i>	38
Tabel 4.7. Compare Means Jenis <i>Gainsharing</i> dan Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Kepercayaan karyawan pada Manajer, Niat untuk Keluar.....	40
Tabel 4.8. Statistik Deskriptif Penelitian	40
Tabel 4.9. Hasil Pengujian Validitas.....	42
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas.....	43

Tabel 4.11. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)	43
Tabel 4.12. Hasil T Statistik	44
Tabel 4.13. Rata-rata skor Keadilan Distriburif.....	49
Tabel 4.14. Rata-rata skor Keadilan Prosedural	49



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pikir	25
Gambar 3.1. Model Hipotesis	34



ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui apakah persepsi karyawan mengenai keadilan distributif dan prosedural dari *gain sharing* berpengaruh positif terhadap kepercayaan karyawan pada manajer. (2) Untuk mengetahui apakah kepercayaan karyawan pada manajer berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Populasi penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan manufaktur yang menggunakan *gain sharing* di Slawi yang karyawannya lebih dari 200 tenaga kerja. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2008 pada kabupaten tegal khususnya kecamatan slawi terdapat 4 perusahaan yang jumlah karyawannya lebih dari 200 tenaga kerja yaitu PT. Gopek Cipta Utama dengan jumlah karyawan 286 tenaga kerja, PT. Lumutmas Interindo dengan jumlah karyawan 216 tenaga kerja, dan PT. Marguna Tarulata APK Farma dengan jumlah karyawan 408 tenaga kerja, PT. Gunung Slamet dengan jumlah karyawan 1.449 tenaga kerja. Teknik pengambilan data menggunakan metode *purposive judgement sampling*, yaitu teknik pengambil sampel sesuai dengan kriteria tertentu. Sampel pada penelitian ini adalah 70 orang karyawan perusahaan di Slawi. Jenis datanya adalah data primer dengan teknik penyebaran kuesioner. Alat analisisnya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas serta analisis PLS.

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut: (1) Keadilan distributif dari *gain sharing* berpengaruh positif terhadap kepercayaan karyawan pada manajer mereka. (2) Keadilan prosedural dari *gain sharing* berpengaruh positif terhadap kepercayaan karyawan pada manajer mereka. (3) Kepercayaan karyawan pada manajer berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Saran yang dapat dikemukakan adalah: (1) Bagi Perusahaan: Sebaiknya pihak perusahaan dapat semakin meningkatkan keadilan distributif dan prosedural karena pada penelitian ini terbukti mempengaruhi kepercayaan karyawan kepada manajer dan akan menurunkan *turnover intentions*. (2) Bagi Penelitian Berikutnya: Pada penelitian ini hanya karyawan pada tiga perusahaan di kecamatan Slawi sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan untuk perusahaan lainnya sehingga di penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian yang lingkupnya lebih luas sehingga hasilnya dapat lebih digeneralisasi. Sebaiknya pada penelitian selanjutnya, dapat melakukan penelitian dengan subyek pada perusahaan manufaktur yang telah *go-public* dengan sistem pengendalian *gain-sharing*, perusahaan manufaktur yang telah *go-public* memiliki sistem *reward* yang jelas sehingga akan berpengaruh pada keadilan distributif dan keadilan prosedural.

Kata Kunci: gain sharing, keadilan distributif, keadilan prosedural, kepercayaan karyawan pada manajer, turnover intentions.